

Comment utiliser légalement les résultats d'évaluation du personnel pour les plans de succession ?

Réponse courte

L'utilisation des résultats d'évaluation pour les plans de succession est légale au Luxembourg sous conditions strictes : information préalable des salariés, critères objectifs et non discriminatoires, traçabilité des décisions, protection des données personnelles et consultation de la délégation du personnel. Les seuils légaux imposent une information individuelle écrite et un délai de conservation des données limité à 3 ans.

Définition

L'évaluation professionnelle est un processus structuré permettant d'apprécier objectivement les compétences, performances et potentiel d'évolution d'un salarié. Son utilisation dans le cadre des plans de succession vise à identifier et préparer, sur des critères objectifs, les collaborateurs susceptibles d'occuper des postes clés à l'avenir.

Conditions d'exercice

- Information préalable obligatoire des salariés sur :
 - La finalité de l'évaluation
 - L'utilisation prévue des données
 - Les critères d'évaluation
 - Les modalités de conservation
- Respect des principes fondamentaux :
 - Non-discrimination (Art. [L.251-1](#))
 - Protection de la vie privée (Art. [L.241-1](#))
 - Égalité de traitement (Art. [L.251-1](#))
 - Proportionnalité des moyens
- Consultation obligatoire de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))

Modalités pratiques

Les critères d'évaluation doivent être :

- En lien direct avec les compétences requises
- Objectifs et mesurables
- Non discriminatoires
- Documentés et traçables

La conservation des données doit respecter :

- Une durée maximale de 3 ans
- Un accès restreint aux personnes habilitées
- Une sécurisation appropriée
- Un droit d'accès pour le salarié

Pratiques et recommandations

- Établir une procédure écrite détaillant le processus d'évaluation
- Former les évaluateurs aux techniques d'entretien
- Documenter systématiquement les décisions
- Prévoir un processus de recours interne
- Assurer la traçabilité des modifications
- Garantir la confidentialité des échanges

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.251-1](#) : principe de non-discrimination
- [L.241-1](#) : protection de la vie privée
- [L.261-1](#) à [L.261-2](#) : traitement des données personnelles
- [L.414-3](#) : consultation de la délégation du personnel
- [L.423-1](#) : droit d'accès aux données personnelles

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :

- Article 5 : principes de traitement
- Article 13 : information des personnes
- Article 15 : droit d'accès

Toute utilisation des résultats d'évaluation doit être justifiée par des éléments objectifs et documentés. L'absence de transparence ou de traçabilité expose l'employeur à des risques de contentieux devant les juridictions du travail ou la CNPD.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.